

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: Kutseõpetaja

Marika Annus

**TEENINDUSETTEVÕTETE PRAKTIKAJUHENDAJATE HINNANGUD
KUTSEKOOI PRAKTIKANTIDE JUHENDAMISE OSKUSTELE NING
PRAKTIKA KORRALDUSELE VÕRU-, PÕLVA- JA VALGAMAA NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dotsent Hasso Kukemelk

Tartu 2018

Sisukord

Sissejuhatus	3
1. Teoreetilised lähtekohad.....	5
1.1 Praktika korraldusega seotud dokumentatsioon	5
1.2 Praktikaettevõtte	6
1.3 Ettevõtte praktikajuhendaja	8
1.4 Juhendamine	11
1.5 Ülevaade varasematest uuringutest, mis kajastavad koostööd praktika läbiviimisel ning ettepanekud praktika parendamiseks.	12
1.6 Uurimistöö eesmärk, uurimisküsimused ja teema valiku põhjendus.....	14
2. Metoodika.....	15
2.1 Valim.....	15
2.2 Mõõtevahendid	16
2.3 Protseduuri kirjeldus.....	17
3. Tulemused	17
4. Arutelu.....	22
Kokkuvõte	25
Summary	25
Tänu sõnad	26
Kasutatud kirjandus.....	28
Lisa 1	31

Sissejuhatus

Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014) rõhutab, et aktiivse eluhoiaku lahutamatuks osaks peab olema õppimine ja oma oskuste teadlik kasutamine. Elukestva õppe strateegia parimaks toimimiseks on vajalikud asjakohased õppekavad ning kergesti kättesaadav info tööturu nõudlusest ja majanduse arengust, mille eesmärgiks on elukestva õppe võimaluste vastavus töömaailma vajadustega. Samas tuuakse ühe kitsaskohana välja, et kutseharidust ei peeta kvaliteetseks edasiõppimise võimaluseks, sest väidetavalt ei valmistata ette tööturule sisenemiseks piisaval arvul sobiliku kvalifikatsiooniga oskustöötajaid (Elukestva õppe strateegia 2020, 2014).

Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009—2013 (2009) toob ühe eesmärgina välja määratletud koostöö sotsiaalpartneritega ja ettevõtetega kutseõppe arendamisel ja koolitusel. Samuti rõhutatakse, et kutseõppe kvaliteedil on oluline osa õppijate edukal rakendumisel tööturul ning Eesti majanduse arengul. Läbi praktika on kutseõppeasutusel võimalus arendada oma tegevussüsteemi, olla ühenduses eheda töömaailmaga ja selle põhjal täiustada õppesüsteemi. (Noorväli, Piisang, Piiskop, Pilli, Põiklik, Rekkor & Toom, 2014)

Kuna kutseharidus on haridusliik, mis on suunatud otseselt tööturule, siis peale kutsekooli lõpetamist peab igal lõpetajal olema võimalus leida endale sobiv erialane töökoht (Nestor, 2012). Käesoleva töö autor leiab, et esmase töökogemuse saab praktikant ettevõttes ja ettevõtte praktikajuhendajast sõltub, kui motiveeritud on kutsekooli õpilane praktikat sooritama ning missugune jääb esmamulje õpitavast erialast töökeskkonnas. Kokkuvõtlikult aitab praktika praktikandil areneda ja näha, kas tema poolt valitud eriala talle sobib.

Varasemalt on tehtud erinevaid uuringuid kutsehariduse tööandjate rahulolust, kutseõppeasutuste ja ettevõtete vahelisest koostööst, praktikakorraldusest kutsekoolide ja ettevõtete vahel ning on viidud läbi uuring kutseõppeasutuste vilistlaste seas, kuid autor on leidnud vähe uuringuid, kus on keskendutud ettevõtete praktikajuhendajate pädevustele ning kuidas on seotud praktika ettevõtte töökultuur ning praktikandi toimetulek tööülesannetega praktika ajal ettevõtte praktikajuhendajate hinnangul. Sellest lähtuvalt tekkis töö autoril huvi uurida ja käsitleda käesolevas töös, mis pädevused (oskused, teadmised) peaksid olema

teenindusettevõtte praktikajuhendajal, lisaks uurida teenindusettevõtte praktikajuhendajate ootusi praktikantidele, nende hinnanguid erinevatele teguritele, mis takistavad praktikantidel praktikajuhendis etteantud õpiväljundi saavutamist.

Antud töö koosneb kahest osast. Esimeses osas on teoreetiline ülevaade ja varasemad uuringud ning töö teises osa kirjeldab töö autor kvantitatiivse uuringu meetodit ja protseduuri ning sellele järgneb tulemuste analüüs ja kokkuvõte.

1. Teoreetilised lähtekohad

1.1 Praktika korraldusega seotud dokumentatsioon

Järgnevas peatükis antakse ülevaade praktika ettevõttest, tuginedes praktika korraldust reguleerivatele õigusaktidele. Praktika korraldust reguleerib Kutseõppeasutuse seadus aastast 2013 ning lisaks ka kolm määrust: „Praktika korraldamise ning läbiviimise kord“, „Kutseharidusstandard“ ning „Kutseõppeasutuse arendustegevust ja õppekasvatustööd käsitlevate kohustuslike dokumentide nõuded ja dokumentide pidamise kord“.

Kui kutsekooli ülesandeks on valmistada õpilane ette, andes erialaseid teoreetilisi teadmisi, siis ettevõtte ülesandeks on võimaldada õpilasele praktikakoht ja juhendada praktikanti rakendama teoreetilisi teadmisi praktilises töös. „Praktika on kutseõppe tasemeõppe osa, mille ajal õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpiesmärkidega töö- ja õppeülesandeid. Praktika sooritamise käigus kinnistab õpilane teoreetilisi teadmisi ja täiendab praktilisi oskusi ning kujundab hoiakuid“ (Praktika korraldamise ning..., 2013, §1). Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamatus (2014) on välja toodud praktika definitsioon, mis lisaks täiendab eelnevat praktika mõiste selgitust. „Praktika tähendab sihikindlat tegevust ja peegeldab õppimist kogemustest, tegutsemisest ja mõtteprotsessidest, mis baseeruvad tegelikele tööolukordadele.“ (Noorväli et al., 2014, lk 95)

Kutsekooli õpilast, kes suundub ettevõttesse praktikale, nimetatakse praktikandiks. Käesolevas töös kasutab töö autor sõna „praktikant“. Eesti õigekeelsussõnaraamatus (Erelt, Leemets, Mäearu & Raadik, 2013) märgitakse, et praktikant on isik, kes rakendab oma töös õpitut teadmisi ja oskusi. Enne praktika algust sõlmitakse kolmepoolne leping kooli, praktikandi või tema seadusliku esindaja ja praktikat läbiviiva isiku või ettevõtte vahel. Lepingus määratakse ära praktika toimumise täpsem korraldus ning poolte õigused ja kohustused (Kutseõppeasutuse seadus, 2013). Määrusega on kehtestatud, et praktika juhendamine toimub koostööna nii kooli- kui ka praktikakohapoolsete pädevate praktikajuhendajatega. Just ettevõtte praktikajuhendajate ülesanneteks on praktikantide juhendamine ja nõustamine praktika ettevalmistamisel ja läbimisel, nende enesehindamise

toetamine ning tagasiside andmine õpiväljundite saavutatuse kohta praktika käigus. Lisaks peab kutsekool tagama ettevõtte praktikajuhendajate teavitamise, koolitamise ja nõustamine (Praktika korraldamise ning..., 2013).

Sihtasutus Innove, mis edendab üld- ja kutsehariduse valdkonda ning tegutseb Haridus- ja Teadusministeeriumi haldusalas, on juhendmaterjalis välja toonud soovitusliku praktikalepingu (SA Innove, Praktika leping, 2010), kus on märgitud, et vähemalt kuu aega enne praktika algust saab ettevõtte kutsekoolist lepingu koos kohustuslike lisadega. Lepingus on loetletud ettevõtte õigused, kus on mainitud, et ettevõttel on õigus saada kooli poolt praktikandi juhendamiseks, hindamiseks ja tagasiside andmiseks vajalik ettevalmistus.

Juhendis ettevõtte praktikajuhendajale (SA Innove, Praktikajuhend..., 2010) on esitatud, et lisaks praktikalepingule peavad olema kaasas ettevõtte eelhindamisleht, kus ettevõtte ülesandeks on hinnata, kas kooli poolt antud praktika jooksul seatud eesmärgid ja ülesandeid on antud töökeskkonnas võimalik täita. Teise lisana on õppija individuaalne praktikakava, kus on kirjas praktikandi teadmised ja oskused ning ettevõttes praktika ajal täidetavad eesmärgid ja ülesanded. Seega võib sisuliselt pidada praktikat juhendatud protsessiks, kus õppija täidab ülesandeid individuaalse praktikakava järgi. Kolmanda lisana on lepingu juures ettevõtte tagasisideleht, kus ettevõtte praktikajuhendajal on võimalus anda kokkuvõttev hinnang praktikandi arengule praktika jooksul.

1.2 Praktikaettevõtte

Kutsekoolides on väljakujunenud omad praktikabaasid. Praktikabaasiks nimetatakse ettevõtet, asutust, mis on praktika toimumiskohaks (Langemets et al., 2009) Kuigi põhikohustus praktikakoha leidmisel lasub praktikandil, ei saa kutsekooli praktikajuhendaja kõiki valikuid heaks kiita. Praktika ettevõtte peab vastama tingimustele, mis võimaldavad praktikandil täita praktikale seatud õpieesmärgid ja saavutada õppekavas etteantud õpiväljundeid (Praktika korraldamise ning..., 2013). Kutsekool võib viia läbi tunnustamise ettevõtetele, mis vastavad kehtestatud tingimustele. Tunnustatud praktikaettevõtte ei pea täitma eelhindamislehte enne praktika algust. Ettevõtete tunnustamise protseduuri korraldatakse iga viie aasta järel või kui

tehakse muutusi kooli õppekavas (SA Innove. Kooli..., 2010). Olulisteks tingimusteks on praktika ettevõtte soov õpetada, pädeva juhendaja võimaldamine ning vastavate töötingimuste ja töövahendite olemasolu.

Hea näide on Soomest, kus Soome Riiklik Haridusamet on andnud soovitusi ettevõtte praktikajuhendajate koolitamiseks. Kolmenädalasel koolitusel saadakse praktika läbiviimiseks ning juhendamiseks vajalikud teadmised ja oskused. Koolituse pakkujad võivad juhendada ettevõtte praktikajuhendajaid paralleelselt praktikaettevõttes toimuva praktikaprotsessi jooksul. On märgitud, et ettevõtte praktikajuhendajaid on vaja uuesti koolitada, sest vajalike teadmistega praktikajuhendajad lahkuvad töölt ning uusi on vaja taas koolitada. Riiklikul tasandil luuakse võimalusi kutseõpetajatel stažeerida ettevõttes, tugevdades koostööd ettevõtte ja kutsekooli vahel, mille eesmärgiks on kogemuste vahetamine ning kokkuvõtteks toob see kasu kõigile osapooltele: kutseõpetajale, ettevõtte praktikajuhendajale ning ka õpilasele (Finnish National Board..., 2016).

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringus (2013) on ettevõtted nimetanud neli peamist põhjust, miks nad on hakanud praktika ettevõtteks. Kõige levinumaks põhjuseks on lootus leida tööjõudu. Kuigi see on ressursi- ja ajamahukas, soovitakse leida praktikantide seast hea töötaja. On ka emotsionaalsemaid aspekte, nagu soov aidata ja ulatada abikäsi praktika otsijale. Nad on teadlikud praktika sooritamise vältimatusest ning tihti on nad ise kogenud nooruses sama heatahtlikku kohtlemist. Kolmandaks on soov arendada oma tegevusvaldkonda, anda edasi oma erialaseid oskusi ja kogemusi. Viimaseks põhjuseks on nimetatud ettevõtte maine kujundamist, et koguda populaarsust nii praktikantide seas kui ka oma valdkonnasiseselt. Antud uuringus selgub, et ettevõtted ilmutavad väga harva initsiatiivi praktikandi võtmiseks. Üldjuhul on praktikakoha otsijateks praktikandid ise või siis kutsekool (Kutsehariduse tööandjate rahulolu..., 2013).

Kutseõppe eesmärgiks on võimaldada õppijal omandada teadmised, oskused ja hoiakud õpitavas valdkonnas ning luuakse eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks. Just kutseõppe ülesandeks on ette valmistada töötaja, kes oskab väärtustada oma kutseala ning arendada ja täiendada oma kutseoskusi; oskab planeerida, teostada, hinnata ning

arendada oma tööd (Nestor & Nurmela, 2013). Winch (2012) ütleb, et kutseharidus on ettevalmistus elu etapiks, mis hõlmab tasustatud tööd, praktilisi kogemusi nii simulatsiooni- kui ka töökeskkonnas, on asjakohase juhendamisega ning arendab sotsiaalseid oskusi.

Sotsiaalsetest oskustest on rõhutatud, et kutsekooli lõpetanud tööline mõistab suhelda, hankida olulist informatsiooni, oskab analüüsida ning on valmis meeskonnatööks (Nestor, 2012). Uuringus on praktikaettevõtetele andnud hinnangu kutseeksamite koostamise ja hindamisega seotud eksperdid ning järeldanud, et praktikaettevõtted ei valmista ette praktikajuhendajaid. Põhjuseks tuuakse vähest motivatsiooni oma ressursse tasuta juhendamisele kulutada (Nestor, 2012). Kokkuvõtvalt võib öelda, et ettevõttele tähendab praktikandi võtmine lisakohustust. Kuigi SA Innove poolt on tehtud soovituslikud juhendid praktikakorralduse ja koostöö kohta, võivad koolid eirata nende täitmist, sest seda pole riiklikul tasandil määrusega ettekirjutatud.

Euroopa Liidu arendusgrupp, mis toetab väikeste- ja keskmiste ettevõtete praktikajuhendajate pädevuste arendamist (Support to trainers competence..., 2013), on teinud ettepaneku kehtestada Euroopa Liidus riiklikul tasandil minimaalsed nõuded ettevõtete praktika korraldamiseks, sh ettevõtete praktikajuhendajate koolitamise. See tagaks praktika kvaliteedi. Riigid võiksid rohkem tunnustada ja toetada ettevõtteid praktikakohtade loomisel. Kõik toetused, sh ka rahalised, peaksid stimuleerima ettevõtteid ennast arendama, säilitama konkurentsivõime ning olema jätkusuutlikud.

1.3 Ettevõtte praktikajuhendaja

Praktika ajal on praktikandi ja ettevõtte ühendavaks lüliks ettevõtte praktikajuhendaja, kes on määratud praktikanti juhendama praktika perioodi vältel. Ettevõtetel ei ole tavaliselt probleeme praktikajuhendajate leidmisel, kuid mõistlik on eelnevalt selgeks teha oma ressursid praktikandi võtmiseks ning hinnata nende piisavust ning kooli poolt seatud tingimuste täitmise võimalusi (SA Innove, Praktikajuhend..., 2010).

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringu (2013) järgi on ettevõtetes praktikajuhendaja leidmisel kasutatud erinevaid võimalusi, nt praktikajuhendajaks on

väikeettevõtte juht isiklikult. Tavaliselt on väikeettevõtte juht ise selle ala spetsialist ning tema otsustada on ka praktikandi võtmine. Praktika juhendajaks võib olla ka isik, kes vastab praktikajuhendaja nõuetele ehk läbib või on läbinud eelnevalt vastava juhendamislase koolituse või osaleb kooli poolt korraldatud infopäeval. Võib ka juhtuda, et praktikalepingus on juhendajaks isik, kes tegelikult praktikanti ei juhenda. See on sagedane suurettevõtetes, kus on mitu osakonda ja osakonnas kohapeal määratakse praktikajuhendaja. On ettevõtteid, kus aastate jooksul on praktikajuhendajad välja kujunenud. Nende suureks eeliseks on see, et nad on kogenud spetsialistid, kes on hästi kursis praktika juhendamisega ning pakuvad praktikandile heal tasemel tuge. Võib ka juhtuda, et praktikajuhendaja muutub praktika ajal. See võib olla ettevõtetes, kus praktikant liigub osakondade vahel. (Kutsehariduse tööandjate rahulolu..., 2013).

Enne ettevõtte praktikajuhendajaks hakkamist peaks ettevõtte tööline hindama, mida temalt oodatakse ja kas ollakse valmis juhendama. Tuleb kriitiliselt hinnata oma igapäevast koormust: kas leitakse vajalikul hulgal aega juhendamiseks ning kas ollakse motiveeritud juhendama. Jõudes positiivsele otsusele, tuleb luua kontakt koolipoolse juhendajaga ning alustama koostööd. Hetkel kehtiv seadusandlus praktikandi juhendamise eest töötasu ei määratle, kuid tööandjaga on eelnevalt võimalik sõlmida kokkuleppeid, kas saada lisatasu või vähendatakse koormust. On võimalik, et soodustingimusi üldse ei rakendata (SA Innove, Praktikajuhend..., 2010).

Kui Rootsis tuleb ettevõttesse praktikant, siis määratakse talle juhendaja, kes toetab praktikanti töökohal. Juhendajaks saamisel ei ole ette antud ametlikke tingimusi, millele ta peab vastama, peasi on vajalikud teadmised ja kogemused antud erialal ning soov saada juhendajaks. Suurem tähelepanu on pööratud töökohapõhisele õppele. Aastal 2014 alustati veebikursusega, mis on mõeldud töökohapõhise õppe juhendajatele. Kursus ei ole kohustuslik, kuid kursuse läbinud juhendajad võivad taotleda rahalist toetust riigi Haridusametilt (Vocational education and ..., 2016).

Kui varasemalt pole kirja pandud, missugused pädevused peavad olema ettevõtte praktikajuhendajal, siis kutseõppeasutuste praktikakoordinaatorid on sõnastanud sihtasutuse Innove poolt koordineeritava programmi „Kutsehariduse sisuline arendamine 2008-2013“ raames korraldatud võrgustikuseminaril (11-12.11.2012 Tallinnas) ettevõtte

praktikajuhendaja profiili. Toodi välja, et ettevõtte praktikajuhendajal peavad olema juhtimisalased pädevused, sinna alla kuuluvad oskus planeerida praktikat, lähtudes praktikajuhendist ning õppekavast, organiseerida ja delegeerida tööd, olla vastutustundlik ning toetada praktikanti praktika jooksul. Praktikajuhendajal peaksid olema ka sotsiaalsed pädevused ning rõhutatakse, et oluline on olla orienteeritud koostööle; oskab suhelda ning on sõbralik ja avatud, kuid oskab ennast kehtestada ja on enesekindel. Lisaks on oluline erialane pädevus, et ettevõtte praktikajuhendaja oleks oma eriala spetsialist ja eeskujuks praktikandile ning ka kolleegide poolt tunnustatud. Viimaseks koostatud praktikajuhendaja profiili osaks tuuakse välja pedagoogilised pädevused. Ta peab soovima õpetada oma eriala, motiveerima ja tagasisidestama praktikandi tööd, arusaadavalt juhendama ja nõustama. Peab olema järjepidev ja nõudlik ning arvestama praktikandi võimetega. (SA Innove Abimaterjalid ettevõtte...)

Erinevalt Eestist peab Soome AEL – kutseoskuste edendamise tegevorganisatsioon (The Foundation for Occupational Advancement) juhendaja kõige tähtsamaks pädevuseks erialaseid praktilisi oskusi ja teoreetilisi teadmisi. Teiseks on pedagoogilised pädevused, samas kõigilt juhendajatelt ei nõuta pedagoogilist haridust. Kolmandaks tuuakse välja sotsiaalsed pädevused ning viimaseks on esitatud arengu pädevused, mis tähendab juhendaja valmisolekut enesearenguks ja täiendamiseks ning soov arendada praktikante. Kõik juhendajad, kes kuuluvad antud sihtasutuse alla, peavad olema võimelised juhendama nii ettevõttesiseselt kui ka väljaspool ettevõtet (Trainers in continuing VET..., 2013). Ettevõtte praktikajuhendaja peab oskuslikult suunama praktikandi efektiivselt tööd tegema.

Praktika ettevõttes annab praktikandile töökäsu ettevõtte praktikajuhendaja, kes on eelnevalt tutvunud praktika kavaga. Esmase kontakti loomisel on oluline usalduse tekkimine, mis loob eelduse edaspidiseks koostööks, kus praktikant saab alati probleemide korral pöörduda ettevõtte praktikajuhendaja poole. Tõhus koostöö annab praktikandile võimaluse rakendada teoreetilisi teadmisi, kogeda uusi töövõtteid ning saada tagasisidet tehtud töö kohta. Praktikandid on välja toonud, et kool võiks ettevõtte praktikajuhendajaid paremini ette valmistada: anda infot, mida õpilastelt oodata ja mida neile on vaja juurde õpetada (Nestor, 2012).

Euroopa Komisjoni töögrupi koostatud raportis on märgitud, et paljud ettevõtte praktikajuhendajad pole koolitatud, sest nad ei teadvusta ennast juhendajana, vaid nad on

professionaalsed töölised, kes juhendavad teisi ning nad ei soovigi ennast koolitada või ei ole teadlikud koolitamise võimalustest. Siiski annab koolitus võimaluse karjääritegemiseks ning oma võimete ametialaseks arendamiseks (Trainers in continuing VET..., 2013). Töö autor leiab, et kutsekoolid peaksid rohkem tegema koostööd ettevõtte praktikajuhendajatega, et nad teadvustaksid, et nende osatähtsus praktika juhendamisel on väga oluline aspekt.

1.4 Juhendamine

Võib öelda, et juhendamine on teatud oskuste ja vilumuste õpetamine ja arendamine (Tõnismäe & Gern, 2006). Selle eesmärgiks on juhendatava aitamine, mis ei põhine käskude jagamisel ega juhendaja poolset monoloogidel (Landsberg, 2003). Kui praktikandil on olemas sisemine motivatsioon teha tööd ja areneda ning ettevõtte praktikajuhendaja suunab, juhendab ja tunnustab, siis tulemuseks on rahulolev ja praktikal õpieesmärgid saavutanud praktikant.

Praktikalepingu sõlmimisel võtab ettevõtte kohustuse järgida seal toodud punke, millest üks on „juhendada ja toetada praktikanti seatud eesmärkide ning õpiväljundite saavutamisel lähtudes individuaalsest praktikakavast“ (SA Innove. Praktika..., 2010).

Järgnevalt on välja toodud, millised peavad olema praktika eesmärgid ning õpiväljundid:

- saavutatavad – eesmärgid praktikale ei tohi olla liiga kõrged ega liiga madalad. Need peavad olema vastavuses õpilase omandatud teadmistega ja vastama õppija õpitasele.
- realistlikud – praktikaettevõttes peavad olema vajalikud tingimused edukaks praktikasoorituseks: praktikajuhendaja piisav kogemus, vajalikud teadmised, oskused õpetamiseks ning vajalikud töövahendid ja töökeskkond.
- mõõdetavad – õpiväljundit või eesmärke hinnatakse kõigile osapooltele arusaadavate kriteeriumi alustel.
- ajaliselt määratletud – otstarbekas on määratleda, mis ajaks peavad olema saavutatud etteantud erinevad eesmärgid või õpiväljundid
- aktsepteeritud nii praktikandi kui ka juhendaja poolt – nii praktikant kui juhendaja peavad olema nõus õpiväljundite ja eesmärkide vajalikkusega ning hindama realistlikult nende saavutamise kiirust ja hindamiskriteeriumeid (Noorväli et al., 2014)

Tagasiside saamine ettevõtte praktikajuhendajalt omab praktikandi jaoks suurt tähtsust. See mõjutab edaspidist motivatsiooni tööülesannete täitmisel. Juhendamise põhiolemuseks võib pidada kujundavat hindamist ehk praktikandi õpiprotsessi igakülgselt toetamist ja tagasiside andmist (SA Innove. Praktikajuhend..., 2010). Ettevõtte praktikajuhendaja üheks heaks omaduseks on oskus anda tagasisidet. Landsberg (2003) toob välja kolm tagasiside vormi:

- Positiivne tagasiside, mis tekitab usaldust ja innustab koostööle. Sõlmida kokkuleppeid ja märgata juhendatava tundeid. Positiivne tagasiside tõstab juhendatava enesekindlust ja tema sooritused paranevad.
- Konstruktiivne tagasiside, kus tuuakse välja, kuidas juhendatavale anda delikaatselt teada, kuidas saaks järgmine kord tööülesandeid paremini täita. Soovitatakse jõuda koos tegevusplaanini, millega saab parandada juhendatava oskusi ja tõsta tema enesekindlust.
- Negatiivne tagasiside, mis kirjeldab ebasobivat käitumist, kus ei tooda välja mingit lahendust probleemile. See võib tekitada eneseõigustust ja vastuseisu, kuid ei paranda oskusi ning õhnestab juhendatava enesekindlust (Landsberg, 2003).

Kokkuvõtvalt võib märkida, et ettevõtte praktikajuhendaja eesmärgiks on tõsta juhendatava töötulemusi ja õpimotivatsiooni. Seega juhendamisel õpib praktikant läbi eeskuju, suunamise ja jälgimise ning parendab töösooritusi. Õige juhendamine sisaldab tõhusat koostööd, tagasiside andmist, motiveerimist ning suunavate küsimuste esitamist. Juhendamisioskusi on vaja pidevalt täiustada, et olla hea juhendaja. (Tõnismäe & Gern, 2008).

1.5 Ülevaade varasematest uuringutest, mis kajastavad koostööd praktika läbiviimisel ning ettepanekud praktika parendamiseks.

Eelnevalt on viidud läbi mitmeid uuringuid, mis kajastavad ettevõtete rahulolu praktikakorraldusega. Nestor ja Nurmela (2013) uuringu eesmärk oli välja selgitada Eesti erasektori tööandjate hinnangud ning ootused Eesti kutseharidussüsteemile. Uuringus on välja toodud, et ettevõtted, kes teevad koostööd kutseõppeasutusega, suhtuvad ka kutseõppesse

positiivselt. Üldiselt ootavad ettevõtted riigilt ja koolidelt tihedamat koostööd. Ettevõtjad tunnevad muret, et noored, kes tulevad kutseõppeasutusest, on üldiselt vähemotiveeritud valitud erialal õppima ja töötama. Tööandjad väärtustavad töötajate puhul isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid ja ei eelda, et koolist tulnud õpilasel on kaasas lisaks erialasele haridusele ka tööks vajalikud kogemused (Nestor M, & Nurmela, 2013).

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuringu (2008) andmetel on praktika korraldamisest ettevõtetes peamiste nõrkustena välja toodud ettevõtetele kasuteguri puudumist praktikandi võtmisel. Puudusena on nimetatud ka teadmatust, mida toob kaasa praktikandi võtmine ning millised kohustused ja õigused on ettevõtte praktikajuhendajal. Samuti nimetati rahastussüsteemi puudulikkust praktika juhendamisel. Uuringus selgus, et 64 % ettevõtetest oli viimase nelja aasta jooksul pakkunud praktikavõimalust kutseõppeasutuste õpilastele. Praktikat pakuvad rohkem suurema töötajate arvuga ettevõtted (50 ja enam töötajat) ning vähem pakuvad väiksemad (5-9 töötajaga) ettevõtted. (Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse..., 2008).

Kooli esindajad on probleemkohtadena välja toonud õpetajate ajaressursi puudumise praktikakohtade eelneval kontrollimisel või selle teostamisel praktika toimumise ajal. Osad kutsekoolid on selleks palganud tööle praktikakoordinaatori, aga osades kutsekoolides on kutseõpetaja ülesanne praktikat kontrollida. Sõltumata sellest, mis varianti keegi kasutab, on põhilise tõstatatud probleemina üleval koolipoolsele juhendajale tasu maksmine, mis pole õppekavast lähtuvalt palga sisse arvestatud. Et korraldada praktikat, peavad olema tagatud rahalised ressursid, nt praktikajuhendaja kohalkäigud praktika ettevõttesse. Uuringus esitati juba realiseerunud või käivitamisfaasis olevaid võimalusi ülevaate saamiseks praktikandi sooritustest. Üheks võimaluseks on elektrooniline praktikapäevik, mis võimaldab praktika jälgimist suurema praktikantide arvuga koolidel või kaugemates piirkondades olevate praktikantide puhul (Tamm, 2011)

Probleemkohtadeks on kooli poolt ka praktika ettevõtte vastutuse küsimus ning praktikakorralduse regulatsioonide puudumine ettevõttele. Puudub vastav riiklik regulatsioon, mis kaasab tööandjaid praktikakohtade olemasolule, praktikavõrgustiku loomisele ning

praktika kvaliteedi tagamisele. Hetkel on see kõik kooli vastutusalas, sest riikliku regulatsiooni puudumine kaotab ettevõtte huvi praktikandi võtmiseks. Leiti, et praktikajuhendajate tasustamine oleks vajalik, kuid selleks tuleks luua eraldi süsteem (Tamm, 2011).

1.6 Uurimistöö eesmärk, uurimisküsimused ja teema valiku põhjendus

Käesoleva uurimistöö eesmärk on uurida teenindusettevõtte praktikajuhendajate pädevusi ehk mis oskused ja teadmised peaksid olema ettevõtte praktikajuhendajal, lisaks uurida ettevõtte praktikajuhendajate ootusi praktikantidele ning nende hinnanguid erinevatele teguritele, mis takistavad praktikaettevõttes praktikantidel omandamast praktikajuhendis etteantud õpiväljundit.

Uurimistöö eesmärkidest lähtuvalt püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Missugused pädevused peavad olema teenindusettevõtte praktikajuhendajal nende endi hinnangul? (SA Innove Abimaterjalid...)
2. Missugused on teenindusettevõttes praktikantidel takistavateks teguriteks etteantud õpiväljundite omandamisel praktikajuhendi järgi ettevõtte praktikajuhendajate hinnangutel (Nestor, 2012)?
3. Mis on teenindusettevõtetes takistavateks teguriteks praktikantide võtmisel?
4. Millised on teenindusettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantidele ja praktikale?

Eesti tööturg täna ja homme (2017) OSKA uuringuaruandes on väljatoodud tööjõuvajaduse prognoos aastani 2025, kus iga kolmas uus tööturule sisenev töötaja peaks olema kutseharidusega. Eesti Hariduse infosüsteemi (Haridussilm) andmetel õpib Eesti kutsekoolides 2017/2018 aastal teenindusvaldkonnas 5 350 õpilast. Neist ainult 489 (9%) on Võru-, Valga- ja Põlvamaalt. Kutseõppe ülesandeks on anda õppijale kaasaegsed teadmised, oskused ja hoiakud, mis aitavad õppijal edukalt kohaneda kiiresti muutuval tööturul (Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009—2013). Seetõttu on kutsehariduse arendamisel oluliseks aspektiks koostöö kutsekoolide ja ettevõtete vahel. Lähtudes eelnevast, tekkis töö autoril huvi uurida Võru-, Valga- ja Põlvamaa teenindusettevõtete praktikajuhendajaid, et

selgitada välja, kuidas praktikajuhendajad hindavad koostööd kutsekoolidega ning praktikantidega.

2. Metoodika

2.1 Valim

Valimi moodustasid teenindusvaldkonna ettevõtted Lõuna-Eestis (Põlvamaa, Valgamaa, Võrumaa). Lähtuti ettevõtetest, kus on olnud praktikal kutsekooliõpilased viimase kahe aasta jooksul (2016-2017). Töö autor võttis aluseks TIPS alamuuring 4.2 (2013), kus on välja toodud, et varasemaid üksikasju praktika kohta ei pruugi praktikajuhendajad mäletada (Vadi et al., 2013).

Teenindusvaldkonna alla kuulusid järgnevad õppevaldkonnad: info-ja kommunikatsioonitehnoloogia, kaubandus, turismi-, toidlustus-, majutusteenindus, äriteenindus ja iluteenindus. Praktikabaasid sai töö autor Valgamaa Kutseõppekeskuse ja Võrumaa Kutsehariduskeskuse kodulehtedelt ning Tartu Kutsehariduskeskuse praktikajuhendajatelt. Ettevõtete kontakte täpsustati ettevõtete kodulehel või kasutades Google otsingut, kuna koolidest tuli kaasa info, et ettevõtetes ei pruugi enam eksisteerida kontaktaadressina kirjas olnud töötaja e-posti aadressit.

Kokku saadeti välja 155 uuringut tutvustavat e-kirja ja praktikajuhendaja olemasolul pakuti võimalust osaleda uuringus. Ankeete saadeti välja 85. Ankeedile vastas 50 praktikajuhendajat. Ankeedile vastajate sotsiaal-demograafilised tunnused: vastajatest 30 (60%) olid Võrumaalt, 10 (20%) Valgamaalt ja 10 (20%) Põlvamaalt. Nendest 43 (86%) olid naised ja seitse (14%) mehed. Keskmise vastajate vanus oli 43 aastat, kõige noorem 28 ja kõige vanem vastaja oli 63. Vastajatest 33 võib nimetada ühise nimetaja alla „juhtivtöötajad“, kuhu kuuluvad ka ettevõtete omanikud ning 17 vastajat — „spetsialistid“. Järgnevas tabelis (tabel 1) on väljatoodud vastajate tööstaaz ettevõttes.

Tabel 1. Vastajate tööstaaž ettevõttes

Tööstaaž ettevõttes	Vastajate arv %
üle 10 aasta	44%
6-10 aastat	30%
1-5 aastat	26%
alla 1 aasta	0%

Kõige rohkem oli juhendatud praktikante Tartumaa Kutsehariduskeskusest, järgnesid Võrumaa Kutsehariduskeskus ning Valgamaa Kutseõppekeskus ning lisaks oli nimetatud veel kuus erinevat kutsekooli. 30% vastajatest teadsid, et nende ettevõtte on kutsekooli poolt tunnustatud praktikaettevõtte, 10% ei olnud ning 60% ei osanud sellele küsimusele vastata. Viimase kahe aasta jooksul on küsitluses osalenud praktikajuhendajad juhendanud 144 praktikanti.

2.2 Mõõtevahendid

Käesoleva uurimuse läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset meetodit. Kvantitatiivne uurimismeetod annab võimaluse koguseliselt väljendada paljude inimeste arvamust (Õunapuu, 2014). Küsimustiku koostamisel võeti eeskuju TIPS alamuuring 4.2 (Vadi et al., 2013) olnud küsimustest ning Haridus- ja Teadusministeeriumi Kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuringust (2008) ning viidi need vastavusse käesoleva töö teoreetilises osas olevate andmetega. Avatud küsimuse loomisel kasutati ühte küsimust Martin Otti bakalaureusetööst „Toitlustus-ja teenindusvaldkonna õpilaste rahulolu praktikakorraldusega kahe Eesti kutsekooli näitel“ (2015).

Ankeet koostati veebiküsitlusena Google Docs abil. Ankeet koosnes 25 küsimusest. Osad küsimused olid Likerti 5-pallilise skaalaga, kus 5 tähendas täielikku nõustumist väitega ja 1 täielikku mittenõustumist. Mõned küsimused olid mitme vastusevariandi võimalusega, lisaks valikvastustega ja ka vabavastusega küsimus. Taustaandmetest oli küsitud ametikohta, vanust, sugu, tööstaaži, mis maakonnas ettevõtte asub ning kutsekooli, kus praktikant õppis.

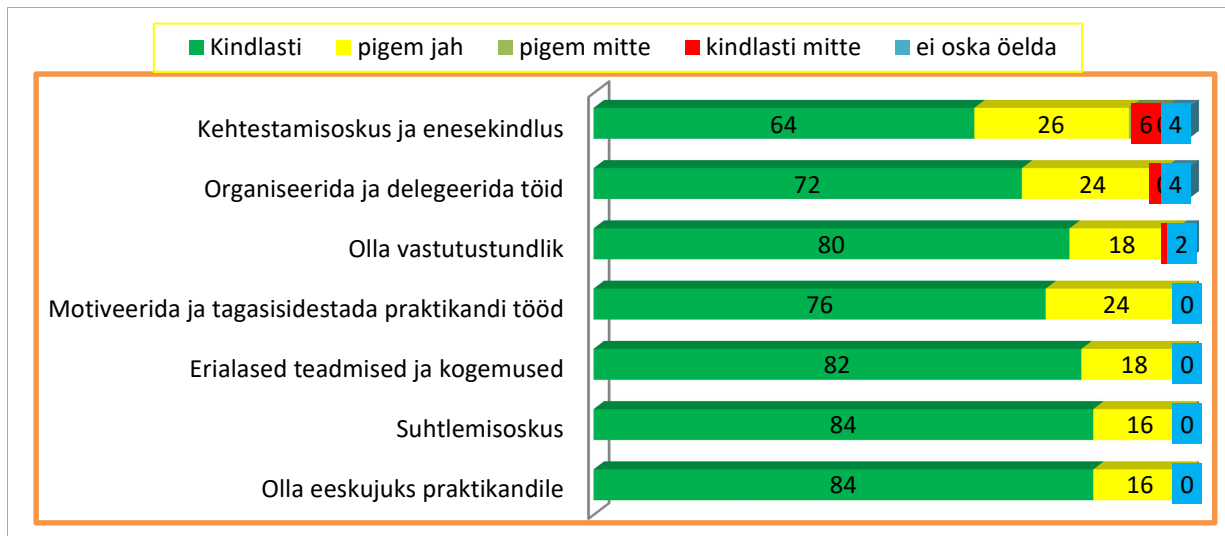
2.3 Protseduuri kirjeldus

Pilootuuringus kasutas töö autor oma ettevõtte kogenuid praktikajuhendajaid, kes andsid tagasisidet ankeedi mõistetavuse kohta. Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 04.02.2018 kuni 02.03.2018. Küsimustele vastamine oli anonüümne. Kogutud andmete töötlemiseks ning analüüsimiseks kasutati tabelitöötlusprogrammi Microsoft Excel 2010 ja andmetöötlusprogrammi SPSS 25 (Statistical Package for Social Sciences). Andmed esitati tabelisse arvulisel kujul, vajadusel kodeeriti. „Kodeerimine tähendab seda, et igale vaatlusüksusele (juhtumile ehk uuritavale objektile) antakse muutujaid tähistavad väärtused“ (Hirsjärvi et.al., 2005, lk.207)

Uuringus osaleda palutud ettevõtetest 36 (23%) vastas kirjale eitavalt. Põhjused äraütlemiseks olid järgmised: ettevõtetes ei ole olnud viimase kahe aasta jooksul praktikante, praktikajuhendaja on töölt lahkunud või keelduti aja puudusel. Ettevõtetest 34 (22%) ei vastanud ka korduvalt saadetud e-kirjadele. Lisaks uuris töö autor sobivust valimisse nii koostööpartneritelt kui ka sotsiaalsõrgustiku tuttavatelt, kes töötasid teenindusvaldkonnas või ettevõtetes, mis kuulusid kutsekoolide praktikabaaside nimekirja. Ankeete saadeti välja 85. Ankeedile vastas 50 praktikajuhendajat, neist viis soovis vastata paberkandjal. Sel juhul viidi ankeet neile kohapeale või saadeti e-kirja teel. 45 vastajat täitsid ankeedi veebikeskkonnas.

3. Tulemused

Uurimistulemusena selgus, et ettevõtete praktikajuhendajad peavad kõige olulisemaks oskuseks suhtlemisoskust (84%) ja eeskujuks olemist praktikandile (84%). Järgnevalt oli oluliseks oskuseks nimetatud erialased teadmised (82%) ning vastutustundlikkus (80%). Motiveerimist ja tagasisidestamist praktikandi tööle peavad oluliseks 76% vastajatest. Vähem olulisemaks peetakse organiseerimis- ja delegeerimisioskust (72%) ning kehtestamisioskust ja enesekindlust (64%). Alljärgneval joonisel on välja toodud vastajate hinnangud.



Joonis 1. Vastajate oskuste hinnang %

Küsimuse „Millest lähtudes sai Teist praktikajuhendaja?“ vastustest selgus, et 54% -l langes kokku nende töö- ja õpilase praktikakirjeldus. 36% vastas, et ettevõtte määras neid juhendajateks ning 34 % olid ettevõtete omanikud, kes tegelesid ise praktika juhendamisega. Isikuomadusi ja kutsekoolipoolse praktikajuhendaja soovi nimetas 10% vastajatest. Mitte keegi vastanutest ei valinud madalaimat töökoormust.

Järgnevalt vaadeldi, kas tööstaaž mõjutab ettevõtete praktikajuhendajate ettevalmistamisega seotud aspektide olulisust. Lähtuvalt tööstaažist jagati vastajad nelja gruppi: alla 1 aasta, 1-5 aasta, 6-10 aastat ja üle 10 aasta. Ankeedis valikuna olnud vastuse variant „ei oska öelda“ paigutati kodeerimisel keskele (3). Vastuse varianti „alla 1 aasta“ ei valinud ükski ettevõtte praktikajuhendaja. Esmalt teostati normaaljaotuse kontroll, mis näitas, et jaotus on sarnane normaaljaotusele, vahemik -1,649 kuni ,508. Keskmiste võrdlus ANOVA testiga selgus statistiliselt oluline erinevus variandi suhtes „koolipoolne koolitus ettevõtte praktikajuhendajatele“ olulisusnivool 90%, st $p < 0.1$. LSD post hoc test näitab, et erinevus on 1-5 aastase tööstaažiga ja üle 10 aasta staažiga ettevõtete praktikajuhendajate vahel ($p = ,036$).

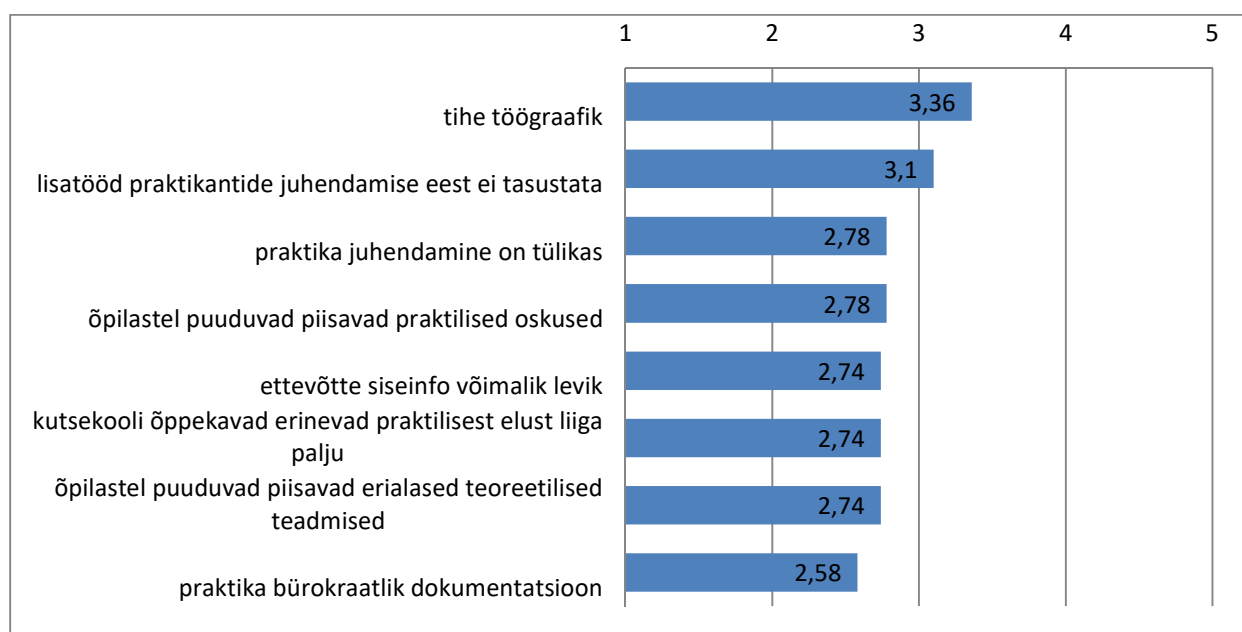
Tabel 2. Ettevalmistusega seotud aspektide olulisus lähtuvalt tööstaažist.

	Tööstaaž ettevõttes			<i>p</i> *
	1-5 aastat	6-10 aastat	üle 10 aasta	
Koolipoolne koolitus ettevõtte praktikajuhendajatele	3,15	3,33	3,91	,071
Ettevõttepoolne praktikajuhendaja koolitus	3,15	3,40	3,45	0,691
Ettevõtte praktikajuhendaja pidev enesetäiendamine	3,69	3,87	3,91	0,824

Märkus. *p** statistiline olulisus

Praktikakoha leidmise kohta vastas 92% vastajatest, et õpilane ise kontakteerub ettevõttega, avaldades soovi praktikale tulla. 32% valisid variandi, et praktikale tuleb tuttav või saadakse praktikale tuttava kaudu ning samuti 32 % vastajatest valisid „varasema koostöö põhjal kutsekooliga“. Vähem, 20% juhendajatest valis variandi, et kutsekooli praktikajuhendaja kontakteerub ettevõttega, et leida õpilasele praktikakoht. Ükski vastanutest ei ole kasutanud varianti – kuulutuse panekut vabade praktikakohtadega avalikku meediasse.

Järgneval joonisel on toodud välja keskväärtused praktikantide võtmist takistavatest aspektidest. 1- ei takista üldse, 5 – takistab oluliselt.

**Joonis 3.** Praktikantide võtmist takistavate aspektide keskväärtused.

Praktikajuhendajate ootusi praktikantidele võrreldi ettevõtete suuruse lõikes, vaadati kas ootused praktikantidele olenesid ettevõtte suurusest. Tulemust hinnati viiepallisüsteemis, kus 1 tähistas, et ootused puuduvad ning 5 tähistas, et ootused on kõrged. Kõige kõrgemalt hinnati erinevate gruppide poolt õppimisoskust (keskmine 4,54) ning töödistsipliini (keskmine 4,52). Normaaljaotuse kontrollimiseks vaadati asümmeetria- ja järskuskordajaid. Need jäid vahemikku -2,24 – 6.795, millest järeldati, et jaotus sarnaneb normaaljaotusele ning valiti keskmiste võrdlemiseks ANOVA dispersioonanalüüs. Kolme gruppi võrreldi One-way ANOVA testiga ning statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud ($p < 0.05$).

Tabel 3. Praktikajuhendajate ootused praktikantidele

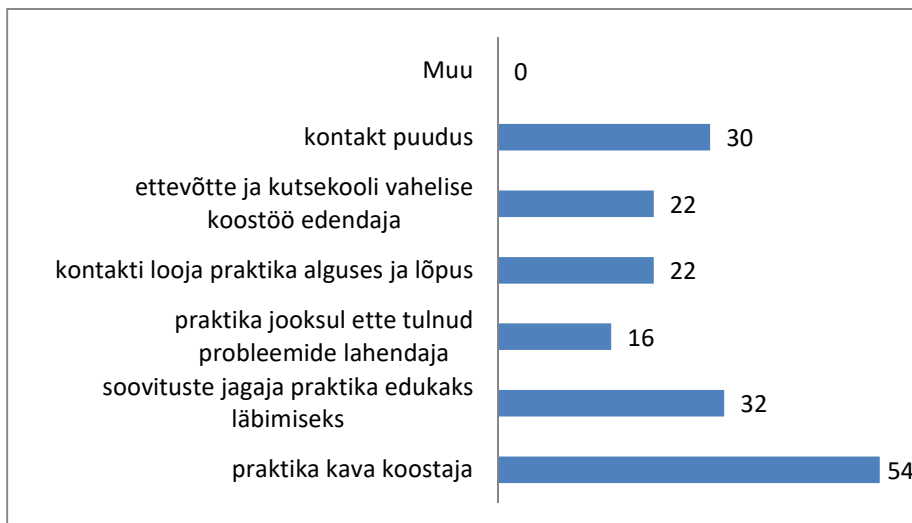
Praktikabaasi suurus, töötajat								
	kuni 10		10 - 49		50 ja rohkem			
	vastajate arv 24		vastajate arv 18		vastajate arv 8			
Aspektid	kesk- väärtus	standard- hälve	kesk- väärtus	standard- hälve	kesk- väärtus	standard- hälve	F	<i>p</i> *
õppimisoskus	4,42	,654	4,61	,502	4,75	,463	1,218	,305
töödistsipliin	4,33	,816	4,67	,594	4,75	,463	1,695	,195
eesmärk, milleks praktikale tullakse	4,25	,897	4,33	,767	4,25	,707	,059	,943
suhtlemisoskus	4,17	,637	4,39	,916	4,13	,835	,523	,596
meeskonnatöö oskus	4,17	,702	4,00	,840	4,38	,518	,757	,475
erialased teoreetilised teadmised	3,96	,751	3,61	1,145	4,38	,744	2,036	,142
keelteoskus	3,54	,658	3,11	,900	3,25	1,488	1,188	,314
praktilise tööga seonduvad teadmised	3,46	,884	2,94	1,259	3,62	1,188	1,597	,213
soov ettevõttesse tööle jääda	3,17	1,167	3,11	1,367	4,13	1,458	1,963	,152

Märkus. p^* statistiline olulisus

Positiivseteks aspektideks seoses praktika pakkumisega märgiti kõige enam heade praktikantide värbamist oma ettevõtte töötajateks (keskmine viiepalli süsteemis 4,36), väide

„praktikantide soov ja tahe praktikat läbida“ sai keskväärtuseks 4,34 ning 4,32 sai praktika juhendamisel kogemuse saamine ning õpetamisoskuste areng ning kõige madalamalt hinnati (4,0) tõhusamat töökorraldust ettevõttes. Küsitluses selgub, et enamusel vastajatest (42) on olnud aastas 1-3 praktikanti. Kaheksal praktikajuhendajal on olnud aastas 4-8 praktikanti.

Kutsekoolipoolse praktikajuhendaja roll praktika käigus: 30% vastajatest märkis, et kontakt puudus. 54% nimetas kutsekooli praktikajuhendajat praktikakava koostajana ning 32% vastajatest märkis „soovituste jagajana praktika edukaks läbimiseks“.



Joonis 4. Kutsekoolipoolse praktikajuhendaja roll praktika käigus

Praktikajuhendajatest 46% tutvus enne praktika algust praktikajuhendiga, enam-vähem tutvus 38% ning 4% ei tutvunud juhendiga ning 12% väitis, et juhendit ei olnud.

Praktikanti hinnati põhiliselt igapäevaselt jooksvaid tegevusi sooritades (84%), konkreetse töö täitmist hindas 42% vastajatest ning 34% valis variandi, et hinnati praktikaaruande alusel. 24% vastajatest arutles praktikaaruande läbi koos praktikandiga. Praktikaaruande kaitsmisel kutsekoolis osales kaks praktikajuhendajat. 17 vastajat esitasid koolile endapoolse kirjaliku hinnangu, 26 vastajat ei pidanud vajalikuks osaleda ning viis vastas, et ettevõtet ei teavitatud.

Praktikajuhendajad hindasid kõige kõrgemalt (viiepallisüsteemis, 4,2) praktikantide rahulolu tagasiside saamisega sooritatud tööülesannetele. Õpiväljundite saavutamiseks vajalikud tööülesanded sai keskmiseks 4,1. Ettevõtte toetust praktikantidele hindasid praktikajuhendajad keskmiseks 4,08 ning kõige madalamalt (3,9) hinnati praktikantide rahulolu kutsekoolipoolse praktikajuhendajaga.

Küsimusele „Kas Teie hinnangul peaks olema riiklikul tasandil reguleeritud ettevõtte praktikajuhendajate tasustamine praktikandi juhendamise eest?“ nõustus vastusega 38 vastajat. Praktikandi tasustamist praktika ajal toetas 33 vastajat ning 29 vastajat toetasid väidet, et ettevõtte saaks toetust praktikandi võtmisel.

Praktikaettevõtte ja kutsekooli vahelise koostöö arendamise osatähtsust hindas väga oluliseks 32% vastajatest ja pigem oluliseks 58% vastajatest. 2% vastajatest valis variandi „ei osaka öelda“.

Lisaks kvantitatiivsele küsimustikule sisaldas ankeet ühte avatud küsimust, kus praktikajuhendajatele oli antud võimalus kirjeldada oma nägemust ideaalsest praktikast. Põhiliselt oli esile tõstetud praktikandi soovi ja tahet praktikat läbida.

„Praktikant tahab õppida ja areneda, seega ta kuulab nõuandeid kuidas teha paremini ja vastavalt nendele nõuannetele ka parandab ennast. Kui ta ebaõnnestub, ei löö käega, vaid võtab seda õppetunnina ja parandab ennast.“

Praktikajuhendajad nimetasid veel ideaalseks praktikaks, kui praktikantidel on olemas algteadmised ülesannete sooritamiseks ning toimiv koostöö, samuti avatud suhtlus juhendaja ja praktikandi vahel.

4. Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, missugused pädevused peavad olema teenindusettevõtte praktikajuhendajal nende endi hinnangul ning lisaks ka nende hinnanguid erinevatele teguritele, mis takistavad praktikantidel praktikajuhendis etteantud õpiväljundi saavutamist. Sellest tulenevalt püstitati esimeseks uurimisküsimuseks

„Missugused pädevused peavad olema teenindusettevõtte praktikajuhendajal nende endi hinnangul?“ (SA Innove Abimaterjalid...) Analüüsis leiti, et kõige olulisemaks oskuseks on suhtlemisoskus ja olla eeskujuks praktikandile. Kõrgelt hinnati ka erialaseid teadmisi ja kogemusi. SA Innove juhendmaterjalis (SA Innove. Praktikajuhend..., 2010) on nimetatud juhendaja esmaseks ülesandeks praktikandi erialaste teadmiste – oskuste täiendamist, mis hõlmab suhtlemist, innustamist, toetamist õppeprotsessis ja probleemide lahendamist. Kuna valimisse oli valitud teenindusettevõtted, siis antud valdkonna esindaja peab oskama suhelda. Käesoleva uurimise tulemusena võib väita, et ankeedis valikus olnud oskusi hinnati kõiki üle keskmise ehk siis need on kõik olulised praktika juhendamisel.

Teiseks küsimuseks oli „missugused on teenindusettevõttes praktikantidel takistavateks teguriteks etteantud õpiväljundite omandamisel praktikajuhendi järgi ettevõtte praktikajuhendajate hinnangutel“ (Nestor, 2012). Antud küsimuse puhul selgus, et praktikale tulles ei olnud kaasas praktikajuhendit (vastajatest 12%), mis loob eelduse, et praktikajuhendajad ei olnud teadlikud, mis oskusi peaks praktikant õppima ja arendama. Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringus (2013) on toodud välja, et suuremates ettevõtetes on tihti lepingu sõlmijaks üks isik ja tegelikult juhendab praktikat teine inimene. Selgus ka, et enamik ettevõtteid on huvitatud praktikajuhendajate koolitamisest, kuna on probleeme korrektse praktika korraldamisega. Käesolevas uuringus selgus, et koolipoolset koolitust ettevõtte praktikajuhendajatele pidasid vähemoluliseks 1-5 aastase tööstaažiga praktikajuhendajad ning olulisemaks hindas üle 10 aastase tööstaažiga juhendajad. Töö autor järeldeb, et 1 - 5 aastase tööstaažiga juhendajad on ise hiljuti lõpetanud kutsekooli, seega teavad, kuidas toimub praktika juhendamine. Üle 10 aastase tööstaaži puhul soovitakse rohkem teada saada, kuidas tagada kvaliteetne praktika juhendamine. Lähtudes saadud uurimistulemusest võiks edasi uurida kvalitatiivsel meetodil staažikamate ja mittestaažikamate koolitamisvõimalusi või koolitamise vajalikkust kutsekooli poolt.

Kolmandaks küsimuseks oli „Mis on teenindusettevõtetes takistavateks teguriteks praktikantide võtmisel?“ Selgus, et kõige suuremaks takistuseks on tihe töögraafik. Sama tulemus saadi ka uuringus TIPS alamuuring 4.2. (2013). Lisaks peeti ka oluliseks, et

praktikajuhendamine on lisatöö, mida ei tasustata. Uuringus selgus, et 38 vastajat nõustus väitega, et praktikajuhendajate tasustamine peaks olema riiklikul tasandil reguleeritud. Hetkel on seadusega reguleeritud ainult töökohapõhise õppe praktika, aga kutsekooli praktikandi juhendamisega seotud kulud jäävad kõik ettevõtte kanda. Tamm (2011) toob välja osade koolide esindajate seisukoha, et praktikajuhendajate tasustamine oleks vajalik, kuid selleks tuleks luua eraldi süsteem. Töö autor on seisukohal, et ettevõtteid on vaja motiveerida, et nad oleks huvitatud praktikantide võtmisest ja praktikajuhendajate koolitamisest.

Viimaseks küsimuseks oli „Millised on teenindusettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantidele ja praktikale?“ on oluline tõdeda, et kõige kõrgemalt hindavad ettevõtete praktikajuhendajad õppimisoskust, töödistsipliini ning praktikale tulemise eesmärki. Kui praktika eesmärgiks on teooria kinnistamine läbi praktilise tegevuse (Praktika korraldamise ning..., 2013) siis õppimisoskus on väga oluline, et praktika eesmärk saaks täidetud.

Käesoleva töö piiranguks võib pidada praktikajuhendajate piiratud võimalused ankeedi avamiseks. Ainult üks andis tagasisidet, et tema tööarvutis ei saa avada Google Docs ankeeti. Töö analüüs on väärtuslik kutsekoolidele ja kutsehariduse edendajatele.

Kokkuvõte

Kutsehariduses on tähtis osa praktikal, kus õpilane kinnistab koolis omandatud teoreetilised teadmised ja valmistab end ette sisenemiseks tööturule. Seoses sellega omavad suurt rolli kutsehariduses praktika ettevõtte ja ettevõtete praktikajuhendajad. Oluliseks aspektiks on kolmepoolne koostöö kutsekooli, ettevõtte ja praktikandi vahel. Uuringus selgus, et Põlva-, Valga-, Võrumaa teenindusettevõtete praktikajuhendajad hindavad oluliseks ettevõtete ja kutsekoolide vahelise koostöö osatähtsuse arendamist, mis näitab, et nad on huvitatud praktikantide juhendamisest ja andma oma panuse kutsehariduse edendamisele.

Käesolevas töös käsitleti praktika korraldust, selgitati, mis pädevused (oskused, teadmised) peaksid olema ettevõtete praktikajuhendajatel, lisaks uuriti teenindusettevõtete praktikajuhendajate ootusi praktikantidele, nende hinnanguid erinevatele teguritele, mis takistavad praktikantidel saavutamast praktikajuhendis etteantud õpiväljundit. Anti ülevaade varasemates uuringutes tõstatatud probleemidest ning ettepanekutest praktika parendamiseks kutsehariduses ning praktika korraldamise kitsaskohtadest.

Uuringu käigus selgus, et teenindusettevõtete praktikajuhendajate hinnangul peavad ettevõtte praktikajuhendajad olema hea suhtlemisoskusega, omama erialaseid teadmisi ja kogemusi, olema eeskujuks praktikandile ning oskama motiveerida ning tagasisidestada praktikandi tööd. Praktikantidelt oodatakse, et nad praktika jooksul omandaksid praktilisi oskusi, oleks distsiplineeritud ja teavad, mis eesmärgil praktikale tullakse. Praktikajuhendi abil saavutab praktikant etteantud õpiväljundi ettevõtte praktikajuhendaja juhendamisel ning saab väärtusliku kogemuse teoreetiliste teadmiste kinnistamisel.

Summary

Practice is an important part of vocational education, where student acquires theoretical knowledge and prepares for entering into the labor market. Regarding the topic, there is a huge role on the company, where the trainee will go to, and their practice supervisors. An important aspect is cooperation between vocational school, the company and the trainee. The survey revealed that the practice supervisors of Põlva, Valga and Võrumaa service companies appreciate the significant cooperation in developing the role of co-operation between

enterprises and vocational education institutions, indicating that they are interested in supervising trainees and contributing to the promotion of vocational education.

In this thesis author researched arrangement of practice and which skills practice enterprise supervisors should have. In addition to that was researched the expectations of service enterprise supervisors for trainees and their assessment of the various factors that prevent trainees from achieving the learning outcomes specified in the internship manual. An overview was given of the issues raised by previous studies and suggestions were made for improving the practice part in vocational education.

The survey found that enterprise practice supervisors should have good communication skills, have specialized knowledge and experience, be a role model to the trainee and to be able to motivate the trainee, including feedback to the work that has been done. The trainees are expected to acquire practical skills, be disciplined and know the purpose of the practice. During practice, the trainee learns a trainee's internship under the guidance of a learning outlet and gains valuable experience in acquiring theoretical knowledge.

Tänu sõnad

Töö autor tänab kõiki uuringus osalenud ettevõtete praktikajuhendajaid. Tänu sõnad positiivse toetuse eest juhendajale, dotsent Hasso Kukemelgile ja oma perekonnale. Erilised tänud Marianne Lainestele ja Gerli Silmile. Täna koostöö eest Tartu Kutsehariduskeskuse IKT osakonda ning Äri- ja kaubandusosakonda, praktikajuhendajate kontaktide saamisel ning eriliselt soovin tänada oma mentorõpetajat Vaike Vetkat.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

- *Eesti Hariduse Infosüsteem (s.a.)*. Külastatud aadressil: <http://www.haridussilm.ee/>
- *Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009—2013* (2009). Külastatud aadressil: https://www.hm.ee/sites/default/files/kutseharidussüsteemi_arengukava_2009_2013.pdf
- *Eesti tööturg täna ja homme. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest, OSKA uuringuaruanne*. (2017) Tallinn: Kutsekoda. Külastatud aadressil: <http://oska.kutsekoda.ee/tootamise-tulevikutrendid/eesti-tooturg-tana-ja-homme/>
- *Elukestva õppe strateegia 2020* (2014). Külastatud aadressil: <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Erelt, T., Leemets, T., Mäearu, S. & Raadik, M. (2013). *Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2013*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Finnish National Board of Education. (2016) *Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET, Mapping their professional development in the EU, Finland*. Külastatud aadressil: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_FI_TT.pdf
- *Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring, 2008*. Külastatud aadressil: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40735/Kutsehar_rahulolupdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005) *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Kirjastus Medicina
- *Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring*, (2013) Advisio OÜ. Külastatud aadressil: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40712/Kutsehar_tooandjaterahulolu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- *Kutseõppeasutuse seadus 2013*. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122012018007>
- Landsberg, M. (2003) *Juhendamise kunst*. Tallinn: Varrak
- Langemets, M., Tiits, M., Valdre, T., Veski, L., Viks, Ü. & Voll, P. (Toim). (2009) *Eesti keele seletav sõnaraamat. 4. kd. 2. tr.* Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus

- Nestor, M. (2012) *Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring*. Külastatud aadressil: http://www.kutsekoda.ee/fwkc/contenthelper/10373139/10431393/kutse6ppeasutuste_vilistlaste_uuring.pdf
- Nestor, M. & Nurmela, K. (2013) *Kutseharidus ja muutuv tööturg. Tööandjate uuringu lõpparuanne ja praktikantide rahulolu praktikakorraldusega*. Külastatud aadressil: <http://www.kutsekoda.ee/fwkc/contenthelper/10373139/10482842>
- Noorväli, H., Piisang, E., Piiskop, K., Pilli, E., Põiklik, E., Rekkor, S. & Toom, K. (2014) *Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat*, Tallinn. Külastatud aadressil: <http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/%C3%95ppe-%20ja%20juhendamaterjalid/kooliop-kasiraamat-veeb.pdf>
- Otti, M. (2015) *Toitlustus-ja teenindusvaldkonna õpilaste rahulolu praktikakorraldusega kahe Eesti kutsekooli näitel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil: http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/48125/martin_otti.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- *Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord* (2013). Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113092013006>
- SA Innove, *Abimaterjalid ettevõtte praktika juhendajate koolituse kavandamiseks*. Külastatud aadressil: http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/%C3%95ppekavade%20reform/Abimaterjalid_ettevotte_praktika_juhendajate_koolituse_kavandamiseks_oppekavade_reform_raames.pdf
- SA Innove (2010). *Kooli praktikakorralduse kava lk5*. Külastatud aadressil: <https://www.innove.ee/oppevara-ja-metoodikad/oppekavad/juhendid-kutsehariduse-korraldamiseks/>
- SA Innove (2010). *Praktika leping*. Külastatud aadressil:
- <https://www.innove.ee/oppevara-ja-metoodikad/oppekavad/juhendid-kutsehariduse-korraldamiseks/>

- SA Innove (2010). *Praktikajuhend ettevõtjale*. Külastatud aadressil:
<https://www.innove.ee/oppevara-ja-metoodikad/oppekavad/juhendid-kutsehariduse-korraldamiseks/>
- *Support to trainers competence development in small and medium-sized enterprises* (2013). Külastatud aadressil: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/support-trainers-competence-development-small-and-medium-sized>
- Tamm, A. (2011) *Riiklike õppekavade rakendamine kutseõppeasutustes*, Tallinn
Külastatud aadressil:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40717/Kutsehar_oppekavad2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- *Trainers in continuing VET: emerging competence profile* (2013). Luxembourg
Külastatud aadressil:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4126>
- Tõnismäe, E. & Gern, H. (2008) *Juhendamine ja mentorlus*, Äripäev
- Tõnismäe, E. & Gern, H. (2006) *Mentorlus – jagatud areng*, Äripäev
- Vadi, M., Kaseorg, M. & Pukkonen, L., (2013) *TIPS alamuuring 4.2. "Ülikoolide ja ettevõtete koostöö organisatsiooniline baas ja barjäärid"* Praktikavaldkonna uuring Vahearuanne, Tartu. Külastatud aadressil:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40963/Vaheraport4.2juuni2013_praktika.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- *Vocational education and training in Europe Sweden*, 2016. Külastatud aadressil:
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf
- Winch, C. (2012) *Vocational and Civic Education: Whither British Policy?* Journal of Philosophy of Education, Vol. 46, No. 4
- Õunapuu, L. (2014), *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*, Tartu ülikool. Külastatud aadressil:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Lisa 1

Praktikajuhendajate küsitlusankeet

Küsimustik on suunatud teenindus valdkonna ettevõtte/organisatsiooni töötajatele, kes on realselt juhendanud kutsekooli õpilase praktikat.

Lugupeetud ankeedi täitja!

Palun Teie abi bakalaaurusetöö koostamisel teemal praktika ettevõtte töökultuuri ning praktikajuhendaja ettevalmistuse seosest praktika korraldamisega ettevõttes. Küsimustele vastamine on anonüümne. Teie vastused on konfidentsiaalsed ja neid ei seostata Teie isiku või organisatsiooniga. Saaduid vastuseid kasutatakse ainult bakalaaurusetöö koostamisel.

Küsimustele vastamisel palun märkige Teile sobiv variant. Küsimustikule vastamine võtab aega 15-20 minutit.

Täna Teid!

Lugupidamisega

Marika Annus

Tartu Ülikooli sotsiaal- ja haridusteaduskonna kutseõpetaja eriala üliõpilane.

* Kohustuslik

1. 1. Kuidas Teie ettevõtte leiab praktikante (võite valida mitu varianti):

- ☐ ettevõtte paneb kuulutuse vabade praktikakohtadega avalikku meediasse (ajalehed, sotsiaalmeedia, CV keskused jms)
- ☐ varasema koostöö põhjal kutsekooliga
- ☐ kutsekooli praktikajuhendaja kontakteerub ettevõttega, et leida õpilasele praktikakoht
- ☐ õpilane kontakteerub ettevõttega, avaldades soovi praktikale tulla
- ☐ tuttav tuleb praktikale või tuttavate kaudu
- ☐ Muu: _____

2. 2. Milline osatähtsus on praktikal ettevõtte ja kutsekooli vahelise koostöö arendamisel Teie hinnangul?

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ väga oluline
- ☐ pigem oluline
- ☐ pigem ebaoluline
- ☐ väga ebaoluline
- ☐ ei oska öelda

3. 3. Millest lähtudes sai Teist praktikajuhendaja (võite valida mitu varianti):

Märkige kõik sobivad.

- ☐ minu töö- ja õpilase praktikakirjelduse kokkulangevus
- ☐ madalaim töökoormus
- ☐ minu isiksuseomadused
- ☐ kutsekoolipoolse praktikajuhendaja soov
- ☐ ettevõtte määras mind juhendajaks
- ☐ olen ettevõtte omanik
- ☐ Muu: _____

4. Missugused oskused peaksid olema ettevõtte praktikajuhendajal teie hinnangul? *

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	kindlasti	pigem jah	pigem mitte	kindlasti mitte	ei oska öelda
Erialased teadmised ja kogemused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiseerida ja delegeerida töid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olla vastutustundlik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olla eeskujuks praktikandile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motiveerida ja tagasisidestada praktikandi tööd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehtestamisoskus ja enesekindlus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtlemisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kuivõrd olete kokku puutunud järgmiste praktika pakkumisega kaasnevate positiivsete aspektidega? *

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	Kindlasti	Pigem jah	Pigem mitte	Kindlasti mitte
Praktikantide soov ja tahe praktikat läbida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktika juhendamisel kogemuse saamine ning õpetamisoskuste areng	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tõhusam töökorraldus ettevõttes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heade praktikantide värbamine oma ettevõtte töötajateks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Milline oli praktikandi rahulolu Teie hinnangul praktika erinevate osapooltega (1 - polnud üldse rahul, 5 - väga rahul)

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	1	2	3	4	5
tagasiside saamisega sooritatud tööülesannetele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ettevõtte/allüksuse toetusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
õpiväljundite saavutamiseks vajalikud tööülesanded	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kutsekoolipoolse praktikajuhendajaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Milline oli kutsekoolipoolse praktikajuhendaja roll praktika käigus (võite valida mituvarianti):

Märkige kõik sobivad.

- ☐ praktika kava koostaja
- ☐ soovitude jagaja praktika edukaks läbimiseks
- ☐ praktika jooksul ette tulnud probleemide lahendaja
- ☐ kontakti looja praktika alguses ja lõpus
- ☐ ettevõtte ja kutsekooli vahelise koostöö edendaja
- ☐ kontakt puudus
- ☐ Muu: _____

8. 8. Kas olete osalenud õpilase praktikaaruande kaitsmisel kutsekoolis?

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ jah
- ☐ ei, kuid esitasin koolile endapoolse kirjaliku hinnangu
- ☐ ei, ettevõtet ei teavitatud
- ☐ ei pidanud vajalikuks osaleda
- ☐ Muu: _____

9. 9. Kui palju on Teie ettevõttes aastas keskmiselt praktikante :

10. 10. Mitut praktikanti Teie olete juhendanud viimase kahe aasta jooksul:

11. 11. Kuivõrd järgnevad aspektid takistavad praktikantide võtmist (1 - ei takista üldse, 5 - takistab oluliselt): *

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	1	2	3	4	5
ettevõtte siseinfo võimalik levik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tihe töögraafik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lisatööd praktikantide juhendamise eest ei tasustata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
praktika juhendamine on tülikas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
õpilastel puuduvad piisavad praktilised oskused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
õpilastel puuduvad piisavad erialased teoreetilised teadmised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kutsekooli õppekavad erinevad praktilisest elust liiga palju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
praktika bürokratlik dokumentatsioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 12. Millised on Teie ootused praktikantidele järgnevate aspektide osas (1 - ootused puuduvad, 5 - ootused on kõrged): *

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	1	2	3	4	5
erialased teoreetilised teadmised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
praktilise tööga seonduvad teadmised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töödistsipliin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meeskonnatöö oskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
suhtlemisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
õppimisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keelteoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eesmärk, milleks praktikale tullakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
soov ettevõttesse tööle jääda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 13. Kuivõrd oluliseks peate järgmisi ettevalmistusega seotud aspekte?

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

	kindlasti	pigem jah	pigem mitte	kindlasti mitte	EI OSKA ÕELDA
Koolipoolne koolitus ettevõtte praktikajuhendajatele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ettevõttepoolne praktikajuhendaja koolitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ettevõtte praktikajuhendaja pidev enesetäiendamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 14. Kas tutvusite enne praktika algust praktikajuhendiga ja kas järgisite seda praktika ajal?

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ jah
☐ enam-vähem
☐ ei
☐ juhendit ei olnud

15. 15. Kuidas toimus praktikandi praktika hindamine Teie ettevõttes? (võite valida mituvarianti)

Märkige kõik sobivad.

- ☐ hinnati konkreetse töö täitmist
☐ hinnati jooksvalt igapäevaseid tegevusi
☐ hinnati praktikaaruande alusel
☐ praktikaaruanne arutati läbi koos ettevõttepoolse praktikajuhendajaga
☐ Muu: _____

16. 16. Kas teie ettevõtte on kutsekooli poolt tunnustatud praktikaettevõtte?

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ jah
☐ ei
☐ ei oska öelda

17. 17. Kas Teie hinnangul peaks olema riiklikul tasandil reguleeritud (võite valida mituvarianti)

Märkige kõik sobivad.

- ☐ Ettevõtte praktikajuhendaja tasustamine praktikandi juhendamise eest
☐ Praktikandi tasustamine praktika ajal
☐ Ettevõttele toetus praktikandi võtmisel

18. 18. Kirjeldage oma nägemust ideaalsest praktikast

19. 19. Teie praegune ametikoht: *

20. 20. Teie tööstaaž selles ettevõttes: *

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ alla 1 aasta
- ☐ 1-5 aastat
- ☐ 6-10 aastat
- ☐ üle 10 aasta

21. 21. Millises kutsekoolis praktikant õppis? (võite valida mitu varianti) *

Märkige kõik sobivad.

- ☐ Võrumaa Kutsehariduskeskus
- ☐ Tartu Kutsehariduskeskus
- ☐ Valgamaa Kutseõppekeskus
- ☐ Muu: _____

22. 22. Teie sugu:

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ Mees
- ☐ Naine

23. 23. Teie vanus: *

24. 24. Teie ettevõtte asub: *

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ Põlvamaal
- ☐ Valgamaal
- ☐ Võrumaal

25. 25. Töötajate arv ettevõttes:

Märkige ainult üks ovaal.

- ☐ kuni 10
- ☐ 10-49
- ☐ 50-249
- ☐ üle 250

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marika Annus, (sünnikuupäev:07.12.1972)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
**TEENINDUSETTEVÕTETE PRAKTIKAJUHENDAJATE HINNANGUD KUTSEKOOLI
PRAKTIKANTIDE JUHENDAMISE OSKUSTELE NING PRAKTIKA KORRALDUSELE VÕRU-,
PÕLVA- JA VALGAMAA NÄITEL,**

mille juhendaja on dots. Hasso Kukemelk,

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 22.05.2018